



Déclaration FSU

CHSCT-D Ordinaire – 29 mars 2022

Madame la Présidente,
Mesdames et Messieurs les membres
du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail d'Eure-et-Loir,

La réunion du dernier CHSCT-D ordinaire de cette année scolaire 2021-2022 est l'occasion de dresser le bilan de l'année écoulée du point de vue de la santé et des conditions de travail des personnels.

Force est de constater que le tableau n'est pas réjouissant : démissions, ruptures conventionnelles, crise du recrutement, précarisation croissante des personnels non-titulaires (qu'ils et elles soient enseignant-e-s, AESH, AED...), problème récurrent du non-remplacement, augmentation des RPS, sentiment d'être enfermé dans un « département prison » dans le cadre des mutations interdépartementales... Et cette liste est loin d'être exhaustive.

Il y a urgence à saisir tous ces sujets et ainsi permettre au CHSCT-D de jouer pleinement son rôle de prévention des risques.

L'attractivité du métier dépend, certes, en grande partie de la politique nationale, mais le CHSCT-D dispose lui aussi de leviers pour travailler dans ce sens. Une réelle prise en compte des difficultés exprimées par les personnels est nécessaire.

Cela passe par exemple par :

- L'application des préconisations émises par les membres du CHSCT-D dans le cadre des visites d'écoles ou d'établissements. Ces préconisations restent trop souvent lettre morte. Il suffit pourtant quelquefois d'actions peu coûteuses pour améliorer le quotidien des personnels comme par exemple permettre à ces derniers de pouvoir accéder librement à leur lieu de travail en disposant de clés individuelles.
- Une consultation des AESH qui cumulent les difficultés (affectation, rémunération, gestion administrative...). La FSU renouvelle sa demande d'une consultation auprès de ces personnels, dans le cadre du CHSCT-D, sous la forme d'un questionnaire, afin d'identifier les points de blocage et pouvoir travailler sur des pistes concrètes d'amélioration de leurs conditions de travail.
- Le suivi des fiches RSST : l'amélioration du taux de réponse ne saurait suffire à considérer cette question comme définitivement réglée. Le problème perdure quelquefois au-delà de la réponse écrite apportée (problème d'alarme incendie à la maternelle de Lèves par exemple). Par ailleurs, une enquête administrative ne saurait être la seule réponse apportée à une école face à la multiplication de fiches faisant état de difficultés relationnelles : c'est une mise en danger de la prévention par le RSST. Les membres du

CHSCT-D ont eux aussi un rôle à jouer pour atteindre l'apaisement et dans ce cadre nous représentants FSU tenons à ce que le RSST reste un élément d'amélioration du dialogue social et de prévention des risques professionnels.

- L'association des membres du CHSCT-D aux mesures prises pour améliorer les conditions de travail est un élément clé de la réussite de ces mesures. Elle est en effet la seule à pouvoir garantir la transparence des mesures engagées et donc l'engagement des personnels à y participer. Ainsi, si l'on peut se féliciter de la mise en place d'un questionnaire au lycée Rotrou, on ne peut que regretter que les membres du CHSCT-D n'y aient pas été associés.

A travers tous ces exemples, c'est bien l'importance du dialogue social que la FSU réaffirme. Nous restons attachés aux instances et à leur bon fonctionnement. Il est donc nécessaire que la voix des représentants des personnels, qui est le résultat de l'expression de ces derniers dans les urnes, soit elle aussi entendue. Or, de trop nombreux courriers restent à ce jour sans réponses.

La profession, éreintée par une crise sanitaire qui a profondément bouleversé ses pratiques, épuisée d'avoir tenu l'Education Nationale à bout de bras pendant de nombreux mois, est victime d'une profonde crise d'attractivité, a plus que jamais besoin de signes positifs c'est-à-dire que soit reconnu son droit à travailler sereinement dans un environnement sain et dans un collectif de travail fonctionnel et humain. Cela doit passer entre autre par une revalorisation des salaires, des moyens en terme de postes, des statuts pour les personnels précaires et le respect du dialogue social.